

**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN DAN MOTIVASI  
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh :**

**PRAHITA MUNAWANG SARI**

**B100150213**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2019**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN DAN MOTIVASI KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta)X**

**PUBLIKASIH ILMIAH**

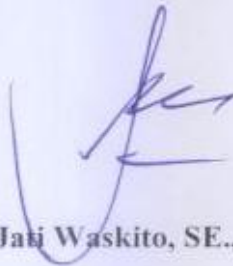
oleh:

**PRAHITA MUNAWANG SARI**

**B 100 150 213**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Jati Waskito', is written over a large, stylized 'U' shape that serves as a background for the signature.

**(Jati Waskito, SE., M.Si)**

## HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul:

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta)**

Disusun oleh:

**PRAHITA MUNAWANG SARI**

**B 100 150 213**

Telah dipertahankan diperiksa di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Kamis, 22 Agustus 2019  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

• Dewan Penguji

**Jati Waskito, S.E., M.Si.**  
(Ketua Dewan Penguji)

()

**Nur Achmad, S.E., M.Si.**  
(Anggota I Dewan Penguji)

()

**Drs. Agus Muqorrobin, M.M.**  
(Anggota II Dewan Penguji)

()

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta



**(Dr. H. Samsudin, S.E., M.M.)**

**NIDN 0170025701**

#### PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak sepenuhnya terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak sepenuhnya terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis yang diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 22 Agustus 2019

Penulis



Prahita Munawang Sari

B100150213

**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN DAN MOTIVASI KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta)**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan dan menganalisis pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta sebanyak 100 responden. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Berdasarkan hasil penelitian variabel budaya perusahaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, variabel motivasi karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil uji F secara bersama-sama budaya perusahaan dan motivasi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga model dalam penelitian dapat digunakan adalah Fit.

**Kata Kunci :** budaya perusahaan, motivasi karyawan, kinerja karyawan

**Abstract**

This research aims to: (1) analyze the effect of company culture on employee performance and (2) analyze the effect of employee motivation on employee performance. The population in this study was Surakarta Regional Water Supply Company (PDAM) of 100 respondents. The sample in this research used a purposive sampling. Based on the results of the study, corporate culture variables have a significant effect on performance, employee motivation variables have a significant effect on performance. The result of the research showed that (1) company culture has a positive effect on employee performance and (2) employee motivation has a positive effect on employee performance.

**Keywords:** corporate culture, employee motivation, employee performance.

**1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat berharga bagi perkembangan perusahaan seiring masuknya era globalisasi dan kemajuan teknologi saat ini. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang berperan penting sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dalam perusahaan. Agar perusahaan tetap berkembang dan eksis perusahaan harus berani menghadapi perubahan dan persaingan yang semakin meningkat. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum

apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum (Lipu et al, 2013: 3).

Menurut Moeheriono (2012: 95), pengertian performance atau kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Selanjutnya, menurut Mangkunegara (2001: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan dasar bagi pengembangan kemampuan dan kemauan karyawan untuk melaksanakan peran fungsinya secara optimal, merencanakan apa yang harus dilakukan secara komprehensif dan dirancang untuk menjamin bahwa tujuan dasar perusahaan dapat dicapai. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu, perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dipenuhi secara maksimal (Waliningsuci et al., 2013: 2).

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya budaya organisasi. Kinerja karyawan perusahaan akan membaik seiring dengan adanya budaya organisasi. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tertentu sebagai suatu kepribadian organisasi. Persepsi yang mendukung akan mempengaruhi kinerja karyawan (Fauziah et al., 2016).

Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok. Apabila karyawan di perusahaan memiliki budaya yang kuat, mempunyai kesamaan nilai-nilai dalam bekerja, akan tercipta sinergi antara

karyawan dengan lebih baik, sehingga manajer tidak membuang tenaga dan waktu hanya untuk menyelesaikan konflik diantara mereka karena perbedaan nilai budaya (Lie, 2007: 20). Salah satu aspek paling sulit yang dihadapi manajemen pada seluruh organisasi saat ini adalah bagaimana membuat karyawan mereka bekerja secara efisien. Aspek organisasi telah menyebabkan sebagian besar industri menggunakan strategi yang digunakan untuk memotivasi kekuatan kerja mereka (Wijaya dan Suhaji, 2011: 1).

Motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku (Darmawan, 2013). Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya, sehingga mengakibatkan perbedaan kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh setiap individu ketika menghadapi situasi tertentu (Sutrisno, 2009: 110). Menurut Nursalam, 2008:55, motivasi karyawan adalah keadaan di dalam pribadi seseorang karyawan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai suatu tujuan. Dengan adanya motivasi pada diri seseorang akan menunjukkan suatu perilaku yang diarahkan pada suatu tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu .

Suatu perusahaan fungsinya dapat berjalan dengan baik apabila didukung oleh faktor-faktor yang ikut berperan didalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal ini budaya dan motivasi merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Budaya merupakan pegangan bagi pegawai dalam berperilaku atau bertindak dalam kesehariannya, bagaimana pegawai bersosialisasi baik dengan sesama teman sejawat, bawahan maupun atasan. Dengan begitu akan tercipta keteraturan sehingga dapat tercipta situasi atau kondisi kerja yang kondusif. Situasi seperti ini memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja. Kenyamanan ini dapat membuat kinerja pegawai meningkat, sehingga tujuan perusahaan pun dapat tercapai. Budaya organisasi yang terorganisir dalam

mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja dan motivasi susunan organisasi akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan, sedangkan faktor motivasi juga tak kalah penting, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi pencapaian tujuan serta kinerja pegawai.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta sebagai salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak dibidang penyediaan air bersih, yang mempunyai misi memberikan pelayanan yang terbaik di bidang pelayanan air minum serta mendapatkan profit untuk memberikan kontribusi kepada pemerintah daerah tentu sudah seharusnya PDAM membrikan kinerja yang terbaik. Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Dharma Surakarta sebagai perusahaan pengelola air minum bagi kepentingan masyarakat atau pelanggan tidak luput dihadapkan pada tuntutan untuk senantiasa mampu memberikan pelayanan yang unggul dalam upaya meningkatkan kepuasan pelanngan. Dalam hubungannya dengan jasa pelayanan, tentunya perusahaan daerah tersebut seharusnya memberikan pelayanan yang terbaik. Hal ini dapat dilihat berdasarkan kinerja karyawan yang mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik.

Berlandaskan pada visi dan misi PDAM Kota Surakarta maka perlu dilakukan pengukuran kinerja di lingkungan perusahaan, sehingga menjadi perusahaan PDAM yang terbaik dalam pelayanan air kepada masyarakat. Selebihnya PDAM dapat mencapai misi untuk menciptakan sustainable air, dan membuat konsumen puas terhadap pelayanan PDAM. Selanjutnya dapat membantu pendapatan asli daerah dan meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia.

Tujuan pencapaian tersebut maka dibutuhkan pengukuran kinerja PDAM untuk mengukur seberapa besar performa kinerja perusahaan. Maka diperlukan sebuah metode pengukuran kinerja yang tepat dan sekaligus dapat memberikan solusi dalam pengambilan keputusan.



## 2. METODE

Penelitian ini dapat digolongkan ke dalam jenis penelitian asosiatif (hubungan), yaitu suatu penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh sebab akibat dari variabel-variabel yang di teliti (Sugiyono, 2009: 5). Dalam penelitian ini, variabel yang di teliti yaitu budaya perusahaan (X1), motivasi karyawan (X2), serta kinerja karyawan (Y). Pada penelitian ini metode kuantitatif digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya perusahaan, motivasi karyawan, dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta. Alat ukur penelitian ini menggunakan kuesioner.

Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian (Bungin, 2005 dan Siregar, 2013). Pengambilan data primer dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yang diisi langsung oleh responden, yaitu karyawan PDAM Tirta Dharma Surakarta.

Data yang tidak langsung diperoleh dari objek penelitian. Data tersebut berasal dari Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta yang berisi tentang sejarah, jumlah karyawan, dan susunan organisasi.

Metode pengumpul data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara memberikan kuesioner kepada target yang dituju guna mendapatkan data yang akurat. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 1999).

Pada penelitian ini adalah karyawan yang ada di PDAM Surakarta yang berjumlah 413 karyawan terbagi atas beberapa golongan. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi dan jumlahnya lebih sedikit dari populasinya (Djarwanto dan Subagyo, 2010).

Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan melakukan penarikan sampel yang didasarkan pada tujuan penelitian dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan dalam melakukan pengumpulan data (Sugiyono, 2012). Kriteria dari penelitian ini adalah pegawai

PDAM Surakarta yang mewakili beberapa bidang. Masing-masing bidang diambil sampel sebesar tujuh orang yang diberi kuesioner secara langsung.

Metode analisis yang digunakan data pada penelitian ini menggunakan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), dan pengujian hipotesis (analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji f).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Uji Validitas

##### 3.1.1 Budaya Perusahaan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Perusahaan ( $X_1$ )

Item	$r_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,744	0,195	Valid
2	0,855	0,195	Valid
3	0,857	0,195	Valid
4	0,714	0,195	Valid
5	0,705	0,195	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Nilai  $r_{tabel}$  untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,195. Tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang budaya perusahaan (1-5) adalah valid, karena nilai  $r_{xy}$  lebih besar dari  $r$  tabel (0,195). Dengan demikian semua butir pernyataan angket budaya perusahaan adalah Valid.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pertanyaan tentang budaya perusahaan ini dijamin dengan menggunakan 5 butir pertanyaan. Dengan demikian seluruh pertanyaan tentang budaya perusahaan sebanyak 5 butir signifikan pada tingkat  $\alpha = 5\%$ . Ini berarti seluruh pertanyaan tentang budaya perusahaan dapat dipakai dalam penelitian ini.

### 3.1.2 Motivasi

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_2$ )

Item	$r_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	0,584	0,195	Valid
2.	0,782	0,195	Valid
3.	0,638	0,195	Valid
4.	0,732	0,195	Valid
5.	0,692	0,195	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Nilai  $r_{tabel}$  untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,195. Tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang motivasi (1-5) adalah valid, karena nilai  $r_{xy}$  lebih besar dari  $r$  tabel (0,195). Dengan demikian semua butir pernyataan angket motivasi adalah Valid.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pertanyaan tentang motivasi ini dijamin dengan menggunakan 6 butir pertanyaan, diketahui bahwa dari seluruh pertanyaan tentang motivasi sebanyak 3 butir signifikan pada tingkat  $\alpha = 5\%$ . Dengan demikian seluruh pertanyaan tentang motivasi dapat dipakai dalam penelitian ini.

### 3.1.3 Kinerja

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item	$r_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	0,915	0,195	Valid
2.	0,794	0,195	Valid
3.	0,851	0,195	Valid
4.	0,770	0,195	Valid
5.	0,750	0,195	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Nilai  $r_{tabel}$  untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,195. Tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang kinerja (1-5) adalah valid, karena nilai  $r_{xy}$  lebih besar dari  $r$  tabel (0,195). Dengan demikian semua butir pernyataan angket kinerja adalah Valid.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pertanyaan tentang kinerja ini dijamin dengan menggunakan 5 butir pertanyaan, diketahui bahwa dari seluruh pertanyaan tentang kinerja sebanyak 5 butir signifikan pada tingkat  $\alpha =$

5%. Dengan demikian seluruh pertanyaan tentang kinerja dapat dipakai dalam penelitian ini.

### 3.2 Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini menggunakan rumus Teknik *Cronbach Alpha*. Adapun hasil dari perhitungan secara ringkas dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Budaya perusahaan	0,873	Reliabel
Motivasi	0,857	Reliabel
Kinerja	0,727	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2019

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan *Cronbach's Alpha* sebagaimana terlihat pada tabel 4.8. menunjukkan bahwa nilai Alpha lebih dari 0,6. Oleh karena itu dapat ditentukan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel, besarnya *level of significant*  $\alpha = 5\%$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan pada variabel budaya perusahaan, motivasi dan kinerja dinyatakan reliabel.

### 3.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov – Smirnov. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov – Smirnov	<i>p-value</i>	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	1,172	0,063	Berdistribusi normal

Sumber : Analisis Data Primer, 2019

Dari hasil pengujian Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk model regresi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang

normal. Berarti hasil uji normalitas bisa dikatakan sebaran data normal hal dapat dilihat dari nilai p-value atau signifikansi sebesar 0,063 diatas  $\alpha$  (0,05).

### 3.3.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan metode enter yaitu dengan melihat pada *Tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Budaya	0,785	1,273	Tidak multikolinearitas
Motivasi	0,785	1,273	Tidak multikolinearitas

Sumber : Analisis Data Primer, 2019

Berdasarkan pada tabel 6 menunjukkan bahwa masing-masing nilai VIF berada sekitar 1 sampai 10, demikian juga hasil nilai *tolerance* mendekati 1 atau diatas 0,1. Dengan demikian dapat dinyatakan juga model regresi ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

### 3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji korelasi Rank Spearman dapat ditunjukkan dalam tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations				
		Kinerja	Budaya	Motivasi
Spearman's rho	Kinerja	Correlation	1,000	,535**
		Coefficient		,694**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	100	100
	Budaya	Correlation	,535**	1,000
		Coefficient		,427**
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	100	100
	Motivasi	Correlation	,694**	,427**
		Coefficient		1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000
		N	100	100

\*\*, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Analisis data primer, 2019

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel 7 tersebut nampak bahwa semua variabel bebas menunjukkan nilai sig lebih besar dari 0,05, sehingga dapat di simpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas.

### 3.4 Analisis Data

#### 3.4.1 Analisa Regresi Linier Berganda

Hasil dari analisis regresi linier berganda yaitu pengaruh budaya perusahaan dan motivasi terhadap kinerja. Adapun persamaannya sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig
		B	Std. Error		
1	(Constant)	2,462	1,431	1,720	,089
	Budaya	,290	,061	4,786	,000
	Motivasi	,576	,081	7,122	,000
R <sup>2</sup> = 0,580		F = 66,977**			
Adjusted R <sup>2</sup> = 0,571		Fsig = 0,000			

Sumber : Hasil analisis Regresi, 2019

Persamaan :

$$Y = 2,462 + 0,290X_1 + 0,576X_2$$

Interpretasi regresi linear berganda hasil persamaan tersebut dapat diketahui :

- 1) Konstanta yaitu sebesar 2,462 berarti positif dengan demikian dengan adanya budaya perusahaan dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Koefisien variabel budaya perusahaan positif sebesar 0,290, berarti apabila variabel budaya perusahaan meningkat maka kinerja akan mengalami peningkatan.
- 3) Koefisien variabel motivasi positif sebesar 0,576, berarti apabila variabel budaya perusahaan meningkat maka kinerja akan mengalami peningkatan.

### 3.4.2 Uji t

Uji signifikan parameter individu (uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Pengujian t test

Variabel	$t_{hitung}$	Sig	$t_{tabel}$	Keterangan
Budaya	4,786	,000	2,000	Berpengaruh
Motivasi	7,122	,000	2,000	Berpengaruh

Sumber : Data primer diolah, 2019

Variabel budaya diketahui nilai  $t_{hitung}$  (4,786) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,000) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak, artinya budaya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi diketahui nilai  $t_{hitung}$  (7,122) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,000) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak, artinya budaya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.4.3 Uji Ketepatan Model (Goodness Of Fit)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Analisis Uji F Tentang Budaya perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	397,557	2	198,778	66,977	0,000
Residual	287,883	97	2,968		
Total	685,440	99			

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $66,977 > 3,15$ ) atau karena  $F_{sig}$  (0,000) lebih kecil dari dari 0,05 ( $\alpha$ ) atau karena  $F_{sig}$  (0,000) lebih kecil dari dari 0,05 ( $\alpha$ ), maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan antara budaya perusahaan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y).

#### 3.4.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi Y yang dapat dijelaskan oleh variasi X, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara budaya perusahaan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y).

Tabel 11. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Tentang Budaya Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762 <sup>a</sup>	,580	,571	1,72275

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis data yang menggunakan bantuan komputer program SPSS *for windows* maka dapat diperoleh *Adjusted R square* ( $R^2$ ) sebesar 0,571 hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya perusahaan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 57,1%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 57,1\% = 42,9\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti.

### 3.5 Pembahasan

Variabel budaya perusahaan mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini budaya perusahaan membantu karyawan memandang organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Ketika karyawan merasa bangga terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bernaung, maka mereka akan cenderung lebih mudah terdorong untuk menunjukkan performa kerja yang baik. Dorongan seseorang dapat berupa dari eksternal maupun internal. Artinya semakin tinggi budaya perusahaan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan, hal ini sesuai dengan teori Lie (2007) Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama di sebuah kelompok.

Penelitian ini menunjukan bahwa apabila budaya organisasi di PDAM Tirta Dharma Surakarta tercapai sepenuhnya maka hal tersebut akan cenderung berpengaruh terhadap timbulnya kinerja yang baik sesuai yang diharapkan



perusahaan. Budaya perusahaan merupakan suatu bentuk cara perusahaan untuk menciptakan budaya yang kuat antar karyawan.

Variabel motivasi mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Artinya perusahaan sangat memperhatikan setiap pekerjaan karyawan sehingga karyawan memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan. Motivasi karyawan terhadap kinerja. Hal ini berarti sesuai dengan teori S.P Hasibun (2001) yang menyatakan motivasi yaitu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berupaya untuk mencapai kepuasan. Dengan demikian menunjukkan bahwa motivasi di suatu perusahaan sangat penting untuk karyawan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan. Karyawan PDAM Tirta Dharma memiliki motivasi yang tinggi berarti karyawan tersebut mempunyai kinerja yang baik dalam mencapai kepuasan kerja secara individu maupun dengan tim demi tercapainya target yang diberikan.

#### **4. PENUTUP**

- 1) Variabel budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 2) Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 3) Hasil uji ketepatan model (uji F) diketahui secara bersama-sama variabel nyata budaya perusahaan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- 4) Hasil analisis diperoleh adjusted Rsquare ( $R^2$ ) sebesar 0,571, berarti variasi perubahan variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya perusahaan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) sebesar 57,1 hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya perusahaan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 57,1%, sedangkan sisanya 42,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bernandin dan Russell. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.
- Brahmasari. 2004. *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos*, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Brury, Monce (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 4 ,No.1, 2016: 1-16*.
- Darmawan, D.H. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. (2001). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ilyas, Y. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Kreiger, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Salemba Empat.
- Lie, S. (2007). *Budaya Perusahaan: Eksistensi dan Kontribusi*. Jakarta: COCLD & Red Pyramid.
- Lipu, Andi Tonra, *et al.* (2013). Kepuasan kerja, Dukungan Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mega. *Jurnal Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin*.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survey Diagnosis Organisasional )Konsep dan Aplikasi)*, BP Univeristas Diponegoro, Semarang.
- Mathis, R.L dan Jackson, J.H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Melayu S.P Hasibun, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Novziransyah, Nanda. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal JUMANTIK, Volume 1 nomor 2, Juni 2017*
- Robbins, Stephen. P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Siagian P. Sondang. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Walningsuci, Trias *et al.* (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Entrepreneur Independent Bank (EIB) Indonesia Surabaya). *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*.
- Wijaya, Andree dan Suhaji. (2011). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widyamanggala*